

00:00:04

*Thijs:* Als je steken laat vallen op je werk, dan voel je dat als een persoonlijk gebrek of dat je persoonlijk tekort komt. En dat voelt heel akelig.

00:00:14

*Jan-Willem:* Welkom bij Werken aan groei. Vandaag spreek ik met psycholoog Thijs Launspach over werkverslaving en stress bij werknemers. Thijs, welkom in de studio! Leuk dat je er bent!

00:00:23

*Thijs:* Ja, leuk om hier te zijn.

00:00:24

*Jan-Willem:* We gaan het vandaag hebben over werkverslaving en ik ben benieuwd: ben jij werk verslaafd?

00:00:31

*Thijs:* Ja, dat is een gewetensvraag hè? Ik denk dat ik best een beetje werkverslaafd ben. Ik heb ook nog eens werk dat ik ontzettend leuk vind om te doen. En ik ben ondernemer, dus ik maak zelf m'n beslissingen over m'n werk. Dus ja, dat komt er soms wel op neer dat ik net even iets te veel met werk bezig ben, dan misschien gezond is eerlijk gezegd.

00:00:52

*Jan-Willem:* Ik heb voorafgaand aan deze aflevering nagedacht over de term werkverslaving en of ik iemand die verslaafd is ken, maar ik vond het wel moeilijk hoor. Wanneer is iemand nou echt verslaafd aan werk? Wat is nou de definitie van een werkverslaving?

00:01:10

*Thijs:* Dat is een goeie vraag. Het interessante is dat werkverslaving iets is dat in de jaren tachtig, jaren negentig veel meer benoemd werd. Toen had je het echt over workaholics. En dat waren dus mensen die op een ongezonde manier bezig waren met hun werk en zo veel en vaak dat het ook henzelf schade deed en ze een beetje geobsedeerd waren door hun werk en weinig andere dingen belangrijk vonden. En die term is een beetje verdwenen uit ons taalgebruik, gek genoeg. En dat is wat mij betreft niet omdat we minder werkverslaafd zijn geworden, maar omdat dat toch een beetje de norm is geworden, zou ik zeggen. Ik denk dat we in tegenstelling tot die tijd veel meer mensen hebben die leven om te werken en niet zozeer andersom. En dat dat soms goed kan gaan en dat dat ook heel logisch is omdat dat samen geknoopt raakt met wie we zijn en onze identiteit. Veel bezig zijn met je werk is op zich niet ongezond zou ik zeggen, maar wel als je er zozeer mee bezig bent en zoveel mee bezig bent dat het je op de een of andere manier schade aandoet, dat je er slechter door slaapt of dat je ongezondere keuzes maakt. Of dat er weinig ruimte overblijft voor de andere dingen in je leven. Ja, dan zou ik zeggen is het toch wel een beetje een ongezonde verslaving.

00:02:26

*Jan-Willem:* Ja, want we noemen het steeds een werkverslaving. Is het dan ook daadwerkelijk te plaatsen in dat rijtje van een gokverslaving? Een drankverslaving?

00:02:36

*Thijs:* Ja, kijk, je kunt aan veel verschillende dingen verslaafd zijn. Je kunt aan heel

veel dingen verslaafd zijn en sommige dingen zijn verslavende middelen zoals alcohol en drugs. Maar je hebt ook gedragsverslavingen zoals social media en werk. Dus ik zou een werkverslaving een beetje in die categorie van gedragsverslavingen plaatsen.

00:02:57

*Jan-Willem:* Ja, mensen hebben vaak een verslaving om bepaalde gevoelens te onderdrukken. Kan dat ook zo zijn bij een werkverslaving?

00:03:06

*Thijs:* Ja, ik denk het wel. Het klopt wat je zegt, vaak is zo'n verslaving ook een uitlaatklep. En ik denk dat heel veel mensen ook de ervaring wel hebben dat als het niet zo goed gaat met bepaalde dingen in je leven dat je juist extra de overdrive in gaat in je werk. Dus ik denk inderdaad ook wel dat het een ontsnapping kan zijn, maar dat is denk ik niet het enige. Er is ook nog iets anders aan de hand. Namelijk, dat we ook heel veel complimentjes krijgen voor ons werk en ook het gevoel hebben dat dat heel belangrijk is voor ons als persoon. Dus er is niet alleen een negatieve kant van waar we van weglopen, maar er is ook nog een positieve kant dat werk ons brengt.

00:03:41

*Jan-Willem:* Ja, je gaf net aan de term workaholic, die is eigenlijk uit ons vocabulair verdwenen. Het is genormaliseerd eigenlijk. Waar ligt dat denk je aan?

00:03:51

*Thijs:* Nou, ik denk een van de dingen die is gebeurd in de afgelopen decennia is: werk is voor heel veel mensen hetgene dat misschien wel één van de belangrijkste dingen is die ze doen in het leven. En in die zin raakt het ook steeds meer verknoot met onze identiteit. Dus wat je doet is in zekere zin in ieder geval voor veel mensen wie je bent. En hoe komt dat dan?

00:04:11

*Jan-Willem:* Waarom zien mensen hun werk nu als hun identiteit?

00:04:15

*Thijs:* Nou, omdat het ook iets is dat heel erg past binnen die maakbaarheidsideologie, hè? Ik denk waar zeker honderd jaar geleden, misschien nog wel vijftig jaar geleden, werk veel meer iets was waar je je tijd inruilde voor het salaris dat je kreeg of genoot, ik weet niet hoe je dat zegt, is er een component bijgekomen. Namelijk dat wat je doet ook een uitdrukking moet zijn van wie je bent in de wereld. Ik denk dat dat voor de naoorlogse generaties veel meer geldt dat hun werk identiteit een heel belangrijk onderdeel is van wie ze überhaupt zijn als mensen: hun identiteit als mens. En dat we ook veel te horen krijgen dat het ook heel erg in onze cultuur zit. Dat wat je doet heel belangrijk is. En dat dat ook een één van de belangrijkste dingen in je leven moet zijn. Interessant genoeg hebben we nu alweer een jonge generatie die daar soms een klein beetje van afwijkt. Die zegt: werk is belangrijk, maar als dat betekent dat ik per definitie 80 uur per week moet werken, dan ga ik dat misschien wel niet doen. Dus je ziet ook een interessante tegenbeweging daar.

00:05:21

*Jan-Willem:* Ja, we zijn natuurlijk altijd op zoek naar die betrokken medewerkers en

Mensen die zich betrokken voelen bij hun werk en zich graag vol inzetten. Dat is wat een werkgever graag ziet. Maar wat is dan het verschil tussen een passie en een ambitie, en een werkverslaving? Wanneer wordt dat nu problematisch? Ja.

00:05:41

*Thijs:* Ja, ik denk ddat die scheidslijn tussen die twee dus best wel dun is en dat het ene ook vrij makkelijk kan omslaan in het ander. En dat één van de problemen met stress. Want daar heb je het dan eigenlijk over, stressklachten? Is dat het een hele lange tijd goed gaat, totdat het opeens niet meer goed gaat. En die omslag kan heel snel zijn. Een hele hoop van die dingen die problematisch kunnen zijn in zo'n stresssituatie of in zo'n burn out situatie, kunnen eigenlijk ook geprezen worden op de weg ernaartoe zeg maar. Want het is inderdaad waar: we willen graag ook mensen die het beste beentje voorzetten en de beste versie van zichzelf willen zijn. De zorg dragen voor zich verantwoordelijk voelen voor de resultaten op hun werk. Dus ik denk dat het balanceren op de rand van wat net gezond is of net even niet meer gezond is. Dat is iets dat heel erg vaak voorkomt bij werk. En dat kun je op zich dus best wel goed aan op het moment dat je wel in de gaten houdt dat t niet te ver gaat. Dus dat je heel goed bewust bent van je eigen stresssignalen of de signalen die erop wijzen dat je eigenlijk al te veel in het rood zit om het zo maar even te zeggen.

00:06:47

*Jan-Willem:* Wat zijn die signalen dat je een werkverslaving hebt?

00:06:50

*Thijs:* Wat het complex maakt is dat die stresssignalen niet voor iedereen hetzelfde zijn, maar eigenlijk voor iedereen verschillen. Maar heel over het algemeen: fysieke signalen zoals hoofdpijn of spierpijn, niet je draai kunnen vinden of een onrustig gevoel hebben. Cognitieve signalen dus, die hebben te maken met je denken. Dus alleen maar negatieve dingen zien of een boel moeite met beslissingen nemen of geheugenproblemen, dat soort dingen. Emotionele signalen dus, die hebben te maken met wat je voelt, een onrustig gevoel of chagrijnig worden of emotionele wisselvalligheid, dus driftbuien of huilbuien. En gedragssignalen zoals slechter slapen, ongezonder eten, jezelf isoleren van anderen, et cetera. En iedereen heeft zo een aantal van die dingen die erop wijzen dat je waarschijnlijk net even over die grens heen zit van wat gezond is. De truc is om dat goed van jezelf te weten en ook te durven ingrijpen op het moment dat je een aantal van deze signalen merkt. Om te voorkomen dat het erger wordt, zou ik zeggen.

00:07:56

*Jan-Willem:* Dus wat gebeurt er dan als je dat negeert?

00:08:00

*Thijs:* Dan worden de stressklachten die je krijgt steeds erger. Dus als je eenmaal in die ongezonde kant van stress zit, dan zijn eigenlijk twee dingen die gebeuren: je prestaties lopen achteruit, dus je krijgt minder gedaan. Je je voelt je drukker, maar je krijgt minder resultaten. En je gaat het voelen dus aan deze dingen die ik net noem en naarmate je langer dus die signalen negeert, worden die signalen ook erger. En uiteindelijk, dat is echt niet van de ene op de andere dag, maar uiteindelijk loop je ook de kans om echt vast te lopen met stress of langere tijd uit de roulatie te zijn

vanwege stressklachten of echt wel een hele lange tijd thuis komen te zitten vanwege de stress. Dus die burn-out waar je nu zoveel over hoort.

00:08:39

*Jan-Willem:* Ja, want je sprak in het begin al over een burn-out epidemie die er aan de gang is. Ja en als je die signalen dus hebt van ik ben verslaafd aan aan werk, ja, dan geef je aan je moet grenzen stellen. Ja, dat is blijkbaar toch niet zo makkelijk.

00:08:54

*Thijs:* Nee, dat klinkt het. Dat klinkt heel eenvoudig, maar dat is het eigenlijk niet. Uhm. En dat gaat om omdat. In theorie weten mensen ook wel wat goed voor ze is, denk ik. Alleen in de praktijk is er altijd heel veel te doen en heb je ook nog een taak en wil je je team niet teleurstellen. En weet je dat als je zelf op de rem drukt dat iemand anders het moet oppakken voor je, of dat je in achtting daalt van je leidinggevende of van je opdrachtgever. Dus er zijn allerlei mechanismen waardoor het juist lastiger is om op de rem te drukken. Zeker voor mensen die de neiging hebben om sowieso erg bezig te zijn met de taak goed uitvoeren of er zijn voor andere mensen. Dus als je dan steken laat vallen, dan voelt dat alsof je persoonlijk gefaald hebt. En dan zijn we ook weer terug bij het verknoopt raken van werk met onze identiteit. Dus als je steken laat vallen op je werk, dan voel je dat als een persoonlijk gebrek of dat je persoonlijk tekort komt. En dat voelt heel akelig.

00:09:51

*Jan-Willem:* Ja, en welke patronen heeft een werknemer die vatbaar is voor een werkverslaving?

00:09:56

*Thijs:* Ik denk dat er een aantal persoonlijkheidstrekken zijn die mensen iets vatbaarder maken voor in ieder geval stressklachten. Misschien ook wel een werkverslaving. Binnen de psychologie wordt veel gewerkt met het Big Five model. Dat is een bepaalde manier om persoonlijkheid in kaart te brengen met een aantal verschillende persoonlijkheidstrekken. Eén daarvan heet Consciëntieusheid. Dat is de persoonlijkheidstrek van mensen die behoorlijk werkdriftig zijn. Het gaat eigenlijk over twee dingen: werkdrift en ordelijkheid. Mensen die heel hoog scoren op consciëntieusheid, dat zijn vaak de mensen die eigenlijk pas kunnen rusten als al het werk gedaan is en die ontzettend werkdriftig zijn. Altijd de taak voor de mens zetten. En ik denk dat dat wel een risico kan zijn voor een werkverslaving, zeker in een werkomgeving waar er altijd meer te doen is om het resultaat nog beter te maken. Ik denk bijvoorbeeld aan het onderwijs. In het onderwijs kun je met 40 uur een hele hoop bewerkstelligen, maar als je 60 uur zou werken, dan krijg je nog betere lessen. Het is nooit af en er is altijd nog meer uit te halen. Nou, dat zijn gevaarlijke omgevingen voor mensen die heel hoog scoren op consciëntieusheid. En een andere is wat je noemt agreeableness. In het Nederlands wordt dat ook wel vertaald met aardigheid, al dekt dat niet helemaal de lading. En dat is de persoonlijkheidstrek waarbij je vooral bezig bent met: wat verwachten andere mensen van mij? Wat kan ik voor andere mensen betekenen? Hoe kan ik in de behoeften van andere mensen voldoen? Alle mensen die daar heel hoog op scoren, die denken pas in de allerlaatste plaats aan zichzelf. Want er zijn altijd nog heel veel dingen die ze kunnen doen voor andere mensen, maar ook dat is een groep mensen die heel goed gedijt, bijvoorbeeld in het onderwijs of in de zorg, waarin je natuurlijk voortdurend bezig bent

met andere mensen ter wille zijn en dienstbaar zijn aan andere mensen. Maar dat kan ook een risico zijn. Laat ik het zo zeggen, die moeten wel op een gegeven moment leren dat ze ook zichzelf kunnen geven wat ze nodig hebben en voor zichzelf kunnen zorgen. Want anders hebben ze prachtige resultaten neergezet. Maar dan gaan ze zelf d'raan onderdoor. Dat wil je eigenlijk niet.

00:12:03

*Jan-Willem:* Ik denk dat mensen dan ook doorgaan totdat ze het compliment pas krijgen en niet eerder stoppen. Dus als dat compliment niet komt, dan stoppen ze niet.

00:12:11

*Thijs:* Dan ben je de sjaak. Precies. Ja dan ga je dat echt wel merken aan misschien zelfs wel burn-outachtige klachten uiteindelijk. Dus dat is er eentje. Een derde. persoonlijkheidstrek die veel genoemd wordt in dit verband is wat je noemt neuroticisme. Dat klinkt een beetje dubieus... die namen, die horen allemaal een soort van neutraal te zijn. Maar neurotisch is niet echt een neutrale term, helaas. Maar daar wordt eigenlijk mee bedoeld in hoeverre je sowieso stressbestendig bent. Dus mensen die wat neurotischer zijn aangelegd, die zijn van nature, raken gewoon sneller in de stress. Dus als er iets kleins misgaat, dan kunnen ze daar al over hun toeren van raken. Terwijl mensen die heel laag scoren op neuroticisme veel emotioneel stabiel zijn. Daar moet ontzettend veel gebeuren voordat die in de stress raken. Maar mensen die wat neurotisch zijn, die zijn wat sneller angstig, wat sneller boos of wat sneller gefrustreerd en ook wat sneller gestresst. En dat zijn ook de mensen die ook wat sneller in de stress schieten of daar stressklachten van krijgen. Dus ik denk dat dat een beetje de profielen zijn van mensen die gezien hun achtergrond en gezien hun persoonlijkheid in ieder geval ook wat grotere kans hebben op stressklachten.

00:13:18

*Jan-Willem:* Ja, zijn er ook tips voor werknemers om die grenzen aan te geven?

00:13:23

*Thijs:* Ja, de eerste is een mentale stap. Ik heb ook altijd gedacht in mijn verleden, dat dat voor jezelf zorgen en af en toe pauze nemen en gezond eten en werken aan je slaap en werken aan je sociale netwerk, zorgen dat je de juiste mensen om je heen hebt, dat dat eigenlijk een soort afleiding was van werk. Ik ben eigenlijk pas veel later gaan inzien dat dat allemaal fundamentele onderdelen zijn van op een gezonde manier werken. Dus juist wel gaan sporten, wel vrienden om je heen hebben bij wie je kunt venten. Wel investeren in je slaap, ook al ligt er nog werk. Dat zijn allemaal dingen die heel belangrijk zijn, juist om te zorgen dat je duurzaam kunt werken over langere tijd. Ook al betekent dat dat je misschien op de korte termijn af en toe wat steken moet laten vallen. Dus dat is een zinnige investering, dat voor jezelf zorgen, ook op het gebied van werk. Dat is denk ik de eerste stap. Ik denk een hele praktische volgende stap is dat je heel goed weet - we hadden het net over die stresssignalen die voor iedereen anders zijn - dat je heel goed weet. Wat zijn nou de dingen waar ik op moet letten? Wat zijn de waarschuwingssignalen die ik krijg van mijn hoofd en van mijn lichaam op het moment dat ik net over die grens heen zit? Want hoe eerder je ingrijpt en hoe eerder je doorhebt, hoe eerder je kunt ingrijpen. En hoe eerder je ingrijpt, hoe makkelijker het om te buigen is. Een andere is dat je

het niet alleen hoeft te doen. Er zijn vaak heel veel hulplijnen in bedrijven aanwezig en in organisaties aanwezig. Of het nou een manager is die weet van hoe je dit aanpakt of een coach die rondloopt bij wie je kunt aankloppen of collega's bij wie je wat steun kunt halen. Je hoeft het niet alleen te doen. Dat voelt wel vaak zo. En het is ook nog eens zo dat er vaak een soort taboe is op dat het even niet zo goed gaat en je hulp moet vragen. Ga hulp vragen als dat nodig is. Een hele essentiële vaardigheid, ook op het werk en is wat mij betreft een teken van mentale kracht, niet een teken van mentale zwakte.

00:15:20

*Jan-Willem:* Ja, je geeft nu een heleboel dingen aan die de werknemer zelf kan doen. Hulp vragen en goed voor zichzelf zorgen. Hoe kun je als werkgever daar nu op inspelen?

00:15:29

*Thijs:* Het staat en valt met wat je daar zelf over uitdraagt. Als leidinggevende, maar ook als organisatie. Ik denk dat het heel zinnig is om dit thema van mentale gezondheid op het werk heel serieus te nemen. Ik denk dat er een heel duidelijk verschil is tussen organisaties waar een soort machocultuur hangt van je moet altijd alles maar zelf oplossen en op de rem drukken is verkeerd en dan ben je eigenlijk een mietje. En de organisaties waarin er ruimte is voor dat het even wat minder goed gaat. Ik denk dat het tweede soort organisatie, dat mensen daar veel prettiger in werken en ook veel sneller ingrijpen als dat nodig is en dat staat en valt ook met het voorbeeld dat je zelf geeft als je als leidinggevende of misschien zelfs als directeur hierin, dat je aangeeft dat er natuurlijk resultaten van je verwacht worden, maar dat het ook goed is om voor jezelf te zorgen en dat het niet een afleiding is, maar dat dat juist onderdeel is van gezond werken en dat je daar ook oog voor moet hebben. En dat dat ook betekent dat je af en toe pauze neemt en dat je even soms niet met werk bezig bent en dat je je telefoon even niet opneemt 's avonds als dat niet strikt noodzakelijk is. Twee is dat je ook moet zorgen dat er een soort steun cultuur is en dat in ieder geval de infrastructuur voor als het misgaat er wel ligt in je organisatie. Dus dat er een plek is waar mensen terecht kunnen komen en het liefst ook zonder dat dat meteen betekent dat er een heel zwaar hulptraject wordt ingezet, maar dat er ook een plek is waar mensen even kunnen sparren over: nee, ik voel me op deze manier, wat zou kunnen aanpassen? Ja en doe wat je kan op het gebied van gezond werken. En zorg dat mensen wel pauzes nemen tussendoor want dat is super noodzakelijk voor functioneren op de lange termijn. Dat mensen even pauze nemen tussen om ook even van hun scherm weg te gaan en samen bijvoorbeeld even te eten. Dat mensen de vrijheid voelen om even af en toe naar buiten te gaan en wat zuurstof te proeven en al dat soort dingen, die helpen gewoon heel erg in hoe mensen zich voelen op het werk.

00:17:28

*Jan-Willem:* Ja, het aangeven van dat je stress ervaart, dat vereist natuurlijk ook wel soft skills. Krijgen we die voldoende aangeleerd? Is daar voldoende ruimte voor in deze maatschappij?

00:17:40

*Thijs:* Nou ik twijfel daar soms wel eens over en zeker bij jonge mensen. Ik ben ook veel in mijn werk bezig geweest met het vraagstuk van hoe ga je nou om met jonge

werknemers? Ik ben ook weleens een beetje sceptisch over in hoeverre de opleidingen die we tegenwoordig genieten ons wel voorbereiden op de praktijk van het werk. Ik denk dat de opleidingen die we tegenwoordig doen ons opleiden voor bepaalde skills op een hele goede manier. Jezelf presenteren en jezelf in het voetlicht spelen. De praktische technische skills die je nodig hebt voor het werk dat je doet. Maar dat er sommige dingen ook blijven liggen, zoals bijvoorbeeld je bewust zijn van je eigen waarschuwingssignalen. Of zoals bijvoorbeeld, die soft skills waar jij het over hebt, die liggen voor mij een beetje in je werk op een gezonde manier organiseren. Weten waar je verantwoordelijk voor bent, maar ook welke dingen niet je verantwoordelijkheid zijn. Dat soort soft skills, daarvan heb ik wel eens het idee dat die niet helemaal goed overkomen in het onderwijscurriculum dat we tegenwoordig hebben. En wat je dan dus krijgt is dat mensen nog steeds die soft skills moeten opdoen, maar dan in de eerste fase van hun carrière. Dus het is heel logisch dat vooral hele jonge mensen in het team soms binnenkomen waarvan je verwacht dat ze deze dingen al allemaal kunnen, die ze eigenlijk nog aan leren zijn. En dat vereist dat je er op een andere manier naar kunt kijken als werkgever en dat je ook iets moet zien te verzinnen waarop deze jonge mensen die skills kunnen opdoen, door wat extra coaching te geven, door wat extra training in te huren, door zelf een soort mentorende positie in te nemen. Maar dat je in ieder geval je realiseert dat ze dit nog aan het leren zijn.

00:19:27

*Jan-Willem:* Ja, want is het eigenlijk niet gek dat je je stressbestendigheid skills om het zo maar even te noemen, dat je die pas gaat trainen en herkennen op het moment dat je tegen je grens aanloopt... en dan is het eigenlijk al te laat.

00:19:42

*Thijs:* Klopt, en dit is één van mijn grote frustraties dat we pas over stress beginnen op het moment dat het eigenlijk al veel te laat is. En niet zozeer dat mensen tegen hun grenzen aanlopen, maar dat ze er al ver overheen zijn en dan pas iets leren over hun stressbestendigheid. Ik denk dat dat ontzettend zonde is en een onderdeel van mijn missie is ook dit veel bespreekbaarder te maken in organisaties. Juist ook vanuit een preventief oogpunt. Want dat we nu zo ontzettend veel mensen hebben met een burn out is één ding, maar dat we eigenlijk veel te weinig doen om dat ook te voorkomen in organisaties is een andere. En daar is ontzettend veel winst te behalen. En zeker op het moment dat je weet dat hoe eerder je erbij bent, hoe makkelijker het om te buigen is. Dit noem ik er altijd maar bij als motivatie voor werkgevers. Op het moment dat iemand in een burn-out terechtkomt kost je dat als organisatie € 60.000. En je hebt ook nog eens een probleem met personeel. En zeker in een markt waarin sowieso al lastig is om personeel te vinden. Dus het is op heel veel onderdelen ontzettend zonde als mensen in een burn-out terechtkomen. En als je dat kunt voorkomen door mensen wat meer stress skills aan te leren in een vroeger stadium, ja dan? Dan ben je spekkoper als je dat doet.

00:20:50

*Jan-Willem:* Heeft het dan misschien ook te maken dat mensen die een transitie doormaken, bijvoorbeeld van school, universiteit, studie naar werk, dat die dan juist tegen die stressoren aanlopen omdat ze gewoon met heel veel andere mensen te maken krijgen met andere verwachtingen?

00:21:07

*Thijs:* Zeker. Ja, dat denk ik wel. En we weten ook uit cijfers dat dus de stress ook wel juist in die eerste fase van de carrière is. Tegenwoordig is dat het zwaartepunt qua stress. Je gaat naar een nieuw plekje, je doet allemaal dingen voor het eerst. Het is best een beetje aftasten hoe je dat doet met je privéleven en je werkleven. En het is sowieso nog een fase waarin er ook heel veel sociale druk is om allerlei dingen te gaan doen. Ze hebben een jong gezin of een heel, heel nauw hectisch sociaal leven, et cetera. En al die dingen met elkaar combineren. Dus dat klopt ook, dat is een hectische, dynamische fase van je leven. En dat was natuurlijk voor de generatie x, hadden ze de millennials, de generatie Y hiervoor natuurlijk ook zo en voor de generatie X ook? Ik denk wel dat dat er voor de generatie Z waar we nu mee te maken hebben nog wel iets bijkomt, is namelijk dat de verwachtingen sowieso al heel hoog gespannen zijn over het algemeen. Dus we zijn ook in de afgelopen decennia steeds meer van onszelf gaan verwachten en ook van onze werkomgeving gaan verwachten. Dus ik denk dat er voor de huidige generatie, naast dat dat net zo hectisch is als voor de generaties ervoor, ook nog wel een verwachtingen spel speelt waarin je eigenlijk altijd het gevoel hebt dat je achterloopt ten opzichte van je leeftijdsgenoten.

00:22:30

*Jan-Willem:* Door de sociale media.

00:22:32

*Thijs:* Ik denk dat zij daar wel bij spelen. En dat we voortdurend geconfronteerd worden met de dingen waarin we nog niet aan de verwachtingen voldoen, maar dat die verwachting ook heel erg ingegeven wordt door wat we zien om ons heen en dus ook door sociale media, dat spiegelpaleis van sociale media waar waarin je voortdurend ziet dat mensen leukere levens hebben dan jij en naar leukere feestjes gaan en populairder zijn en een leuker leven hebben dan jij. En ook dat kan een motivator zijn om nog veel harder je best te doen en dus niet zo heel goed te letten op de signalen die je lichaam je geeft dat je misschien net even te ver gaat.

00:23:10

*Jan-Willem:* Heb ik nog een afsluitende vraag: wat is de ultieme tip om van een werkverslaving af te komen?

00:23:18

*Thijs:* Er is niks mis met dingen in je werk doen die belangrijk zijn of die je belangrijk vindt. Er is ook niks mis met dingen die je belangrijk vindt, zodanig doen dat je er soms een beetje moe van wordt. Maar raak niet uit het oog dat er ook nog andere dingen zijn in je leven die belangrijk zijn. En neem vooral ook de signalen uit je omgeving serieus dat je misschien wel net even iets te veel bezig bent met werk.

00:23:43

*Jan-Willem:* Ja dus eigenlijk is de tip ook zoek naar iets wat werk ook in perspectief plaatst.

00:23:48

*Thijs:* Ik denk dat dat sowieso handig is. En dat ook voorkomt dat je een beetje te veel doorschiet in je werk.

00:23:54

*Jan-Willem:* Dank je wel Thijs!

00:23:55

*Thijs:* Graag gedaan.

00:23:57

*Jan-Willem:* Dit was Werken aan groei, een podcast van Indeed. Volgende aflevering hebben we Arjan Elbers te gast. Arjan is ondernemer, schrijver en spreker op het gebied van recruitmentmarketing. Hij gaat ons precies vertellen hoe je een succesvolle campagne opzet. Je hoort het allemaal in de volgende aflevering.